

עקרונות ומאפייני השכר לקציני הביטחון ברשויות המקומיות

כנס קב"טים ארצי
נובמבר 2012

1

שכר הקב"ט

- **דירוג** – מינהלי או מח"ר בהתאם לנתוני העובד
- **מתח דרגות**: זהה למנהל מחלקה ברשות בה הוא מועסק:
רשות רמה א': 40 – 42+ (10-12+), רמה ב': 39-41+ (9-11+)
רמה ג' – 38-40+ (8-10+)
- **קב"ט מוסדות חינוך**: זהה למנהל מדור ברשות בה הוא מועסק
- **שעות עבודה** למשרה מלאה 42.5 ש"ש

2

הרכב השכר - המשך

- השכר המשולב ("הטבלאי") הינו פונקציה של דרגה וותק.
- וותק כולל וותק צה"ל וותק נגרר.
- בדירוג המינהלי ניתן להכיר עד 10 שנות וותק נגרר מהגופים הציבוריים החתומים על ההסכם לגרירת וותק.
- חופשה שנתית – 22 ימים בשנה.

3

הרכב שכר - המשך

- צבירה מקסימאלית של 55 ימים. ניצול לפי ימי עבודה בפועל.
- חופשת מחלה – 30 ימים בשנה. ניצול לפי ימי לוח.
- הבראה – משולם במשכורת חודש יוני בגין השנה החולפת. תשלום דמי הבראה הינו פונקציה של שנות הוותק, (לרבות וותק צה"ל וותק ממקום עבודה פרטי). בשנת 2012 יום הבראה = 420 ש"ח
- הזכאות לתשלום: בין 9 ל-13 ימי הבראה

4

הרכב שכר - המשך

- **ביגוד** – זכאות לקצובת ביגוד למקבלי קהל לפי רמה 4. משולם במשכורת חודש יולי של כל שנה בגין השנה החולפת, כפוף לחלקיות המשרה. ב- 2012 גובה קצובת הביגוד רמה 4 = 2076 ₪ לשנה.
- **מענק יובל** – לבעלי ותק של 25 שנות שירות ציבורי אצל המעסיקים החתומים על ההסכם. תשלום שנתי בגובה 60% מהשכר המשולב. משולם במשכורת חודש ספטמבר

5

הרכב השכר - המשך

תוספות שכר :

- זכאות לתוספת "בלתי ייחודיים" בגובה 22% מהשכר המשולב או 1400 ₪, הגבוה מבין השניים, מתוקף הסכם 4/8/03 בנושא תוספת בלתי ייחודיים.
- החל ממשכורת אוקטובר 2012 – זכאות ל"תוספת מעו"ף/מח"ר מדורגת עד דרגה 40 (10)
- -38 - 300 ₪, +38 - 220 ₪, 39 - 180 ₪, +39 - 120 ₪, 40 - 70 ₪.
- עובד בדרגה +40 (+10) ומעלה – אינו זכאי לתוספת זו.

6

הרכב השכר - המשך

- תוספת שקלית מדורגת:
- החל ממשכורת אוקטובר 2012 גובה התוספת השקלית המדורגת יהיה:
- לדרגות 38 - 38+ - 225 ₪
- לדרגה 39 - 180 ₪
- לדרגה 39+ - 135 ₪
- לדרגה 40 - 90 ₪
- לדרגה 40+ - 45 ₪
- עובד בדרגה 41 ומעלה אינו זכאי לתוספת המדורגת

7

הרכב השכר - המשך

- **קצובת נסיעות**
- תוספת 2001 - 3.6%
- תוספת 2011 - 2.25%
- תוספת 2012 - 1.5%
- ינואר 2013 - 1.5%
- יולי 2013 - 1% (**סה"כ 6.25%**)
- **גמולי השתלמות** (גמול א', ב' / שלטון מקומי) - בהתאם לזכאות
₪ 328.76 לכל גמול
- טלפון (לפי 200 שיחות כיום עומד על סכום של 48.60 ₪)

8

הרכב השכר - המשך

- אחזקת רכב
- שעות נוספות
- כוננות:

ע"פ צורכי המערכת, כפוף לאישור ראש הרשות

המקומית וע"פ דיווח וביצוע בפועל.

9

הסכם 3/3/99 לחריגות שכר בשלטון
המקומי

10

רקע ומהות ההסכם

- מטרת ההסכם הייתה מציאת פתרון לבעיה המתמשכת של חריגות השכר ברשויות המקומיות ע"י הכשרה, בדיעבד, של תוספות שכר חריגות, אשר שולמו עד לתקרה של 82.5% משכר מנכ"ל, וע"י יישום סעיף 29 לחוק יסודות התקציב

11

ליבת ההסכם

- סעיף 4.1 להסכם קובע שתוספות שכר מכח הסכמים מקומיים חורגים שנחתמו, הובטחו או הונהגו לפני 31/8/98 ("המועד הקובע"), ימשיכו לחול, כפי שהם היו מיושמים בשכרו של כל עובד ועובד ערב חתימת ההסכם, בכפוף למגבלת 82.5% שכר מנכ"ל.
- ההסכם קובע עיקרון יסוד של צילום תמונת מצב קיימת לגבי חריגות השכר והשבת כספים חורגים ששולמו לעובדים לאחר

3/3/99

12

עקרונות ההסכם

- סעיף התחולה – חל על כל העובדים בדירוגים השונים, למעט מורים ומנהלי מח' לחינוך ולמעט עובדים בחוזים אישיים.
- הבחנה בין שני סוגי הסכמים: ארציים ומקומיים
- הבחנה בין שני סוגי עובדים: חדשים וותיקים

13

עובדים חדשים

- עובד שהתקבל לעבודה לאחר תום חודש ממועד חתימת ההסכם (3.4.99)
- כל עובד חדש ברשות מקומית יתקבל לפי חוקת העבודה והסכמים ארציים ולא יקבל תוספת חריגה כלשהי.

14

עובדים ותיקים

- עובד שמועסק ברשות מקומית בפרק הזמן שעד תום חודש ממועד חתימת ההסכם (3/4/99).
- צילום תמונת מצב קיימת של חריגות השכר.
- תוספות שכר מכוח הסכמים מקומיים חורגים שנחתמו לפני 31/8/98 ימשיכו להיות משולמים, בכפוף למגבלת 82.5% שכר מנכ"ל.
- השבת כספים חורגים ששולמו לעובדים לאחר 3/3/99.

15

עובדים ותיקים - המשך

- כל הסכם שכר חדש צריך לקבל את אישור הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.
- סעיף 6.1: "קידום אחד נוסף" – עובדים וותיקים, אשר יקודמו בתפקיד ו/או יועברו לתפקיד אחר, יהיו זכאים לכל התנאים והזכויות הנובעים מההסכמים המקומיים, כפי שיושמו ערב חתימת ההסכם וכעדכונם בהתאם להסכמים, כאמור, על עובדים ותיקים באותם תפקידים. הוראה זו אינה מוגבלת בזמן, אך היא מוגבלת לקידום/ מעבר אחד בלבד ומחייבת משלוח הודעה על-כך לממונה.
- הסעיף מהווה חריג יחיד לעקרון "צילום תמונת מצב"

16

עובדים ותיקים - המשך

- הוראת סעיף 6.1 אינה חלה על תוספות שכר חורגות אישיות ששולמו לעובד הקודם בתפקיד.
- ביה"ד הארצי לעבודה, בפסק דין מה- 19/3/07 (פס"ד "אקווה") פסק כי:
 - 1) לאור מטרותיו ותכליתו של הסכם התוספות המקומיות (הסכם 3/3/99), יש לתת פרשנות דווקנית ומצמצמת להוראות סעיף 6.1 בהסכם לעניין קידום אחד נוסף.
 - 2) על פי מטרותיו ותכליתו של ההסכם, הפרשנות של המונח "קידום" או "העברה" בסעיף 6.1 בהסכם היא של "קידום אמיתי" או "העברה אמיתית" של עובד ותיק, לתפקיד בכיר יותר, תפקיד שנקבע לו תקן כדין ומילא אותו עובד אחר עובר לחתימת ההסכם.

17

נושאים נוספים בהסכם

- ביטול ההפרשות והניכויים לקופת הגמל (1%-2%), לפי סעיף 80 לחוקה ביחס לעובדים שהתקבלו לעבודה לאחר ה- 3.4.99.
- תוספת שקלית אחוזית 6.85% מהשכר המשולב.
- ועדת חריגים לפי סעיף 7 להסכם – השוואת תנאי שכר לעובד ותיק הטוען לאפליה
- העברת מידע ותלושים לממונה על השכר.

18

הסכם ה"בלתי ייחודיים"

- ההסכם חל על העובדים בדירוגים הבאים : מינהלי, אקדמאים במח"ר, מהנדסים, הנדסאים וטכנאים ועיתונאים.
- בתחולה מיום ה-1/6/03

19

עקרונות ההסכם

- התוספת היא בשיעור של ההפרש שבין 22% מהשכר המשולב או 714.70 ₪, לפי הגבוה מביניהם, לבין התשלום שקיבל העובד עבור אותו חודש בגין תוספות קבועות.
- **תוספת קבועה** – כל תוספת שכר שהיא במהותה תוספת חודשית, בלתי מותנית בתנאי ומהווה חלק מהשכר הקובע לצורך פנסיה תקציבית או פיצויי פיטורים **לרבות** שני"ג, תוספת איזון, תוספת כפיים לפועלי חוץ, תוספת ספיגה למזכירות ביה"ס וכו'..

20

עקרונות ההסכם - המשך

- נקבע בהסכם, כי התוספות שלהלן לא יחשבו כתוספת קבועה לעניין ה-22% :
- החזרי הוצאות, כולל גילום החזרי הוצאות.
- עבודה נוספת, כגון: שעות נוספות, פיצול, משמרות, תוספת יוח"א, שכר עידוד וכו'..
- גמולי השתלמות
- ביגוד, הבראה ומענק יובל (גם במקרה של תשלום חודשי)

21

עקרונות ההסכם - המשך

- תוספת שכר 3.6% ע"פ ההסכם מיום 31/1/01
- תוספות השכר 4% או 2.6% מכוח הסכם מסגרת מיום 13/5/99.
- תוספת יוקר ותוספת ותק, ככל שתוספות אלה משולמות כרכיב נפרד.
- התוספת מהווה שכר לכל דבר ועניין, כולל לצורך חישוב ערך שעה, פיצויי פיטורים, פנסיה וקרן השתלמות

22

הסכם 5% "עיני" מיום 25/10/09 – דירוג מנהלי ומח"ר בלבד.

- החל מיום 1.12.09 יעודכן הסכום הנקוב בסעיף 2.2 להסכם הבלתי ייחודיים (22%) ויעמוד על 1400 ₪. (במקום 714 ₪ כיום).
- החל מיום 1.12.09 ישולם לעובדים המועסקים במשרה מלאה שדרגתם עד +9 (כולל) בדירוג המנהלי או מקבילתה בדירוגים האחרים, תוספת שכר חודשית (תוספת "מדורגת") כמפורט:

23

עקרונות ההסכם - המשך

- לעובדים עד דרגה 8 (כולל) – 180 ₪
- לעובדים בדרגה +8 – 135 ₪
- לעובדים בדרגה 9 – 90 ₪
- לעובדים בדרגה +9 – 45 ₪
- התוספת משולמת יחסית לחלקיות משרתו של העובד

24

עקרונות ההסכם - המשך

- התוספת לא תהווה תוספת קבועה לעניין תוספת הבלתי ייחודיים ולא תובא בחשבון לעניין חישוב שכר המינימום
- התוספת "המדורגת" תהווה שכר לכל דבר ועניין לרבות לעניין: חישוב ערך השעה, חופשה, פדיון חופשה, מחלה, פיצוי בגין ימי מחלה לא מנוצלים ותהיה חלק מהמשכורת הקובעת לפנסיה תקציבית ולפיצויי פיטורים

25

קידום ראשון ושני

- החל מיום 1.12.09 (להלן המועד הקובע לעניין סעיף זה), יחולו על העובדים הוותיקים כהגדרתם בהסכם הקיבוצי מיום 3/3/99, במקום האמור בסעיף 6.1 פסקה ראשונה בהסכם 3/99 ההוראות הבאות:
- קידום ראשון בתפקיד הוא קידום שמתקיימים בו במצטבר כל התנאים המפורטים להלן:

26

קידום נוסף

- העובד התמנה/ נבחר לתפקיד החדש כדין.
- דרגת השיא במתח הדרגות בתפקיד החדש גבוהה לפחות בדרגה אחת מדרגת השיא במתח הדרגות בתפקיד שמילא העובד טרם הקידום בתפקיד.
- מתח הדרגות של התפקיד החדש הוא לפחות 7-9 והתפקיד החדש כולל אחריות ניהולית ישירה על עובד אחד לפחות או שמתח הדרגות של התפקיד החדש הוא לפחות 10-12.

27

קידום נוסף

- קידום שני בתפקיד הוא קידום שמתקיימים בו במצטבר כל התנאים המפורטים לקידום בתפקיד ראשון.
- עובד וותיק שלא קודם בתפקיד ו/או לא עבר לתפקיד אחר טרם המועד הקובע ע"פ הוראות סעיף 6.1 בהסכם מרץ '99 כפי שהיו ערב המועד הקובע, ויקודם בתפקיד לאחר המועד הקובע ומתקיים בקידום האמור לעיל, יהיה זכאי, ממועד

28

קידום נוסף

הקידום, לתוספת של 10% משכרו המשולב (תוספת קידום ראשון) ובמידה ויקודם פעם אחת נוספת ומתקיים בקידום האמור לעיל, יהיה זכאי, ממועד הקידום הנוסף, לתוספת של 10% נוספים משכרו המשולב (תוספת קידום שני).

עובד וותיק שקודם ו/או עבר לתפקיד אחר לפני המועד הקובע ע"פ הוראות סעיף 6.1 להסכם 3/99 כפי שהיו ערב המועד הקובע וקודם בתפקיד

29

קידום נוסף - המשך

פעם אחת נוספת לאחר המועד הקובע ומתקיים בקידום האמור כל התנאים שלעיל, יהיה זכאי ממועד הקידום הנוסף לתוספת של 10% נוספים משכרו המשולב (תוספת קידום שני).

עובד וותיק שקודם ו/או עבר לתפקיד אחר ע"פ הוראות סעיף 6.1 בהסכם 3/99 כפי שהיו ערב המועד הקובע וקודם בתפקיד פעם אחת נוספת **טרם**

30

קידום נוסף - המשך

המועד הקובע ומתקיים בקידום האמור כל התנאים שלעיל, יהיה זכאי, החל מהמועד הקובע, לתוספת של 10% נוספים משכרו המשולב (תוספת קידום שני).

מובהר כי:

* לצורך חישוב תוספת קידום ראשון ו/או קידום שני לא יובאו בחשבון תוספות מקומיות כלשהן.

31

קידום נוסף - המשך

- תוספת קידום ראשון ו/או תוספת קידום שני לא יהוו תוספת קבועה כמשמעות מונח זה בהסכם הבלתי ייחודיים.
- תוספת קידום ראשון ו/או שני תהווה שכר לכל דבר ועניין, לרבות לעניין: חישוב ערך שעה, חופשה, פדיון חופשה, מחלה, פיצוי בגין ימי מחלה לא מנוצלים, ותהיה חלק מהמשכורת הקובעת לפנסיה תקציבית ולפיצויי פיטורים.

32

עקרונות ההסכם - המשך

- החל ממועד חתימת הסכם זה תוארך תקופת הניסיון לקביעות ותעמוד על 24 חודשים.

33

• הסכם קיבוצי מיום 12/1/11

34

הסכם קיבוצי (מסגרת) עם ההסתדרות הכללית מיום 12/1/11 – עקרונות ההסכם

תחילת יישום הסכם המסגרת 2009 – 2013
א- החל מיום 1/1/11 תשלום תוספת שכר בשיעור
ב- 2.25% לזכאים
ג- המשך יישום :

1. תשלום תוספת 1.75% בינואר 2012 (במקום 2% בהסכם המקורי)
2. תשלום תוספת 2.25% בינואר 2013 (במקום 2% בהסכם המקורי)
3. תשלום תוספת 1% ביולי 2013

סה"כ עלות ההסכם 7.25% (במקום 6.25%).
תוקף ההסכם – עד 31.12.2013 (במקום 31.12.2012)

35

עקרונות ההסכם - המשך

✓ הגדלת שיעורי ההפרשות לקופות גמל לקצבה :

א- החל ב-1.1.2011 : הפרשת המעסיק – 12.5%, מתוכם 6.5% לתגמולים ו-6% במקום פיצויים
ניכוי ממשכורת העובד – 6% לתגמולים

ב- החל ב-1.1.2013 : הפרשת המעסיק – 12.5%, מתוכם 7% לתגמולים ו-6% במקום פיצויים
ניכוי ממשכורת העובד – 6.5% לתגמולים

36

פיצוי בגין ימי מחלה לא מנוצלים

- החל מיום 31/12/10 יהיו זכאים עובדים אשר לא מבוטחים בפנסיה תקציבית לפדיון ימי מחלה ובתנאי שעומדים בתנאים שלהלן:
- סיום שירות בגיל שאינו נמוך מ- 50 וזאת לאחר ששירת בשירות המעסיק 10 שנים ברציפות. קיימת טבלה מדורגת לשיעור אחוז הפיצוי בהתאם לגיל. מגיל 50 (30%) ועד גיל 57 (100%)
- במקרה של פטירה – לאחר ששירת בשירות המעסיק אצלו הוא מועסק, לפחות שלוש שנים.
- במקרה של נכות – לאחר שהעובד שירת חמש שנים.

37

פיצוי בגין ימי מחלה - המשך

- בשני המקרים האחרונים (נכות+מוות), הפיצוי יהיה לפי 100%.
- לעובדים בפנסיה תקציבית - בדומה, למעט:
- סיום שירות בגיל 55 עד 56 – 80%. ואולם, לגבי עובד אשר מלאו לו במועד תחילת ההסכם, לפחות 45 שנה – 100%
- סיום שירות בגיל 56 עד 57 – 90%. ואולם, לגבי עובד אשר מלאו לו במועד תחילת ההסכם, לפחות 45 שנה – 100%
- סיום שירות בגיל 57 ומעלה – 100%

38

תוספת מעונות

השתתפות בהוצאות החזקת ילד עד גיל 5 במעון – 306.5 ₪ לחודש
ילד שני בלבד עד גיל 5 – 204.3 ₪ נוספים לחודש.
מועד תחילת הזכאות – 1.9.2011

39

הגדלת שכר המינימום

שכר המינימום כיום: 4100 ₪
אוקטובר 2012 – העלאה של 200 ₪ ל- 4300 ₪

40

המשך יישום הסכם מסגרת 2011

• הגדלת תוספת ה"בלתי ייחודיים" - (תוספת מעו"ף):

• דרגות 4 (34) - 7 (37) - 410 ₪

• $7 (+37) - 380$ ₪

• $8 (38) - 300$ ₪

• $8 (+38) - 220$ ₪

• $9/39 - 180$ ₪

• $9/+40 - 120$ ₪

• $10/+40 - 70$ ש"ח

41

המשך יישום הסכם מסגרת 2011

• הגדלת התוספת המדורגת - החל מיום 1.10.2012 תש"ס

התוספת המדורגת בשיעורים אלה:

• דרגות 4/34 - $7/+37 - 235$ ₪

• דרגות 8/38 - $8/+38 - 225$ ₪

• דרגה 9/39 - 180 ₪

• דרגה 9/+39 - 135 ₪

• דרגה 10/40 - 90 ₪

• דרגה 10/+40 - 45 ש"ח

42

המשך יישום הסכם מסגרת 2011

- תוספת סייעות : החל מה-1.10.2012 תוספת שכר בגובה של 10% מהשכר המשולב
- תוספת ניהול : החל מה - 1.10.2012 תשולם תוספת ניהול לעובדים חדשים ב- 3 רמות ניהול
- בסיסי - 5% מהשכר המשולב
- ביניים - 7.5% מהשכר המשולב
- מתקדם - 10% מהשכר המשולב
- טרם הוגדרו הקריטריונים לזכאות